

Paris, le 19 novembre 2013

Protocole du 8 mars 2013
« égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »
dans la fonction publique

Mode d'emploi : fiche n°1

Suite au protocole du 8 mars, divers documents pour sa mise en œuvre pratique sont parus ou sont en cours de parution :



- **la circulaire du 8 juillet 2013 « relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »**

Les délais de parution de certains textes prévus par la circulaire ont déjà pris un retard de plus de 6 mois, comme la mise en place d'un **rapport de situation comparée (RSC) "Egalité professionnelle"** (pages 20 à 23) ;

- **le projet de décret pour le socle commun du Rapport de situation comparée** qui a été présenté lors du Conseil Commun de la fonction publique du 5 novembre 2013.

Ce socle est comme son nom l'indique, **commun** aux trois versants de la fonction publique.

Le RSC est la « pierre angulaire » de l'analyse des discriminations envers les femmes.

La circulaire du 8 juillet 2013 précise bien que « ***les indicateurs du socle commun peuvent être complétés*** *par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique territoriale ».*

Le rapport de situation comparée devra figurer dans le bilan social de 2014, établi sur les données 2013.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, **devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités.** Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et des actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE

- la « Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique » dont la refonte a été finalisée lors de la formation spécialisée « égalité, mobilité, parcours professionnels » du 12 novembre 2013.

Suite au changement de nom de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) devenue DDD (Défenseur Des Droits), et à la signature du protocole du 8 mars 2013, la charte de 2008 a été réécrite.



Cette charte préconise, entre autres, de présenter :

- au niveau local, un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la Charte ;

- au niveau national, dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, un bilan annuel de mise en œuvre de la Charte, et notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences.

À cette occasion, le Défenseur des droits présentera un état de ses délibérations concernant les réclamations qu'il aura traitées s'agissant de la fonction publique et des recommandations qu'il aura formulées.

En effet, le recensement des "bonnes pratiques" ne suffit pas à éradiquer les "mauvaises pratiques", qui parfois ne sont même pas identifiées en tant que telles.

Cette dernière disposition, prise à la demande de Solidaires, sera à analyser et à mettre en parallèle avec ce que nous rencontrons sur le terrain.

Tous les syndicats de Solidaires FP peuvent et doivent se saisir de ces nouveaux outils.

Des plans d'action concrets doivent être élaborés.

Nous devrons cependant être très vigilant-es par rapport à ce qui est proposé par les directions, par exemple en termes d'e-formation. En effet, à l'expérience, les plans d'action "égalité professionnelle" peuvent être la porte ouverte à certaines propositions qui n'ont pas grand chose à voir avec celle-ci.